

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA**

**(Studi Kasus di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat
Islam)**

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, CAREER
DEVELOPMENT, AND WORK DISCIPLINE ON WORK SPIRIT
OF MINISTRY OF RELIGION OF THE REPUBLIC OF
INDONESIA***

***(Case Study of The Directorate General of the islamic Community
Guidance)***

Oleh:

Sarmila

2019410096

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA**

**(Studi Kasus di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat
Islam)**

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, CAREER
DEVELOPMENT, AND WORK DISCIPLINE ON WORK SPIRIT
OF MINISTRY OF RELIGION OF THE REPUBLIC OF
INDONESIA***


***(Case Study of The Directorate General of the islamic Community
Guidance)***

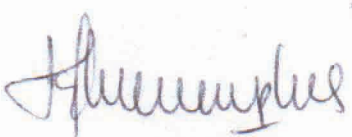
Oleh
Sarmila
2019410096

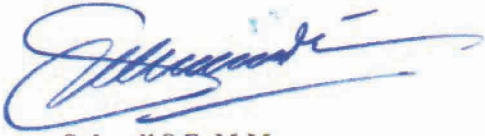
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat uji guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal
Jakarta, 26 Juli 2023 dengan nilai A-

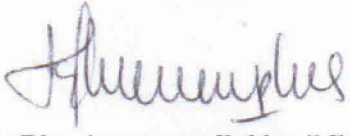

Sukardi S.E., M.M
Pembimbing


Dr. Dian Anggraeny Rahim, S.E., M.Si
Penguji I


Dra. Endang Tri Pujiastuti, M.M
Penguji II


Sukardi S.E., M.M
Penguji III


Mu'man Suryana, PhD
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Dian Anggraeny Rahim, S.E., M.Si
Ketua Program Studi

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sarmila

NIM : 2019410096

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Direktorat Jendral Pendidikan Islam** yang dibimbing oleh Bapak Sukardi, SE, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 10 Juli 2023

Yang membuat Pernyataan,



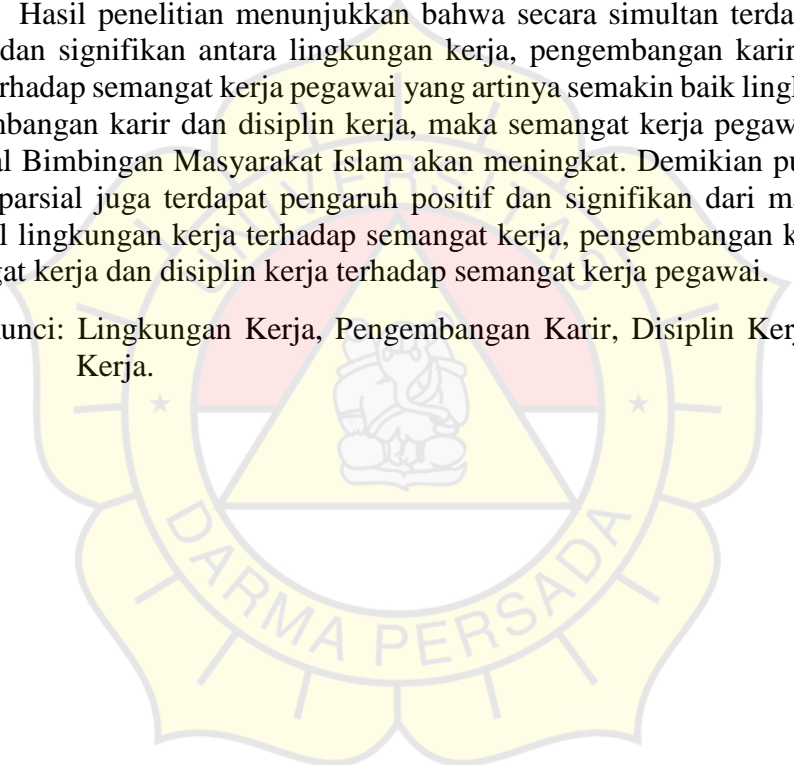
Sarmila

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia di Direktorat Bimbingan Masyarakat Islam. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner terhadap 129 pegawai tetap di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial Uji T.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai yang artinya semakin baik lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja, maka semangat kerja pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam akan meningkat. Demikian pula penelitian secara parsial juga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja, pengembangan karir terhadap semangat kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Semangat Kerja.

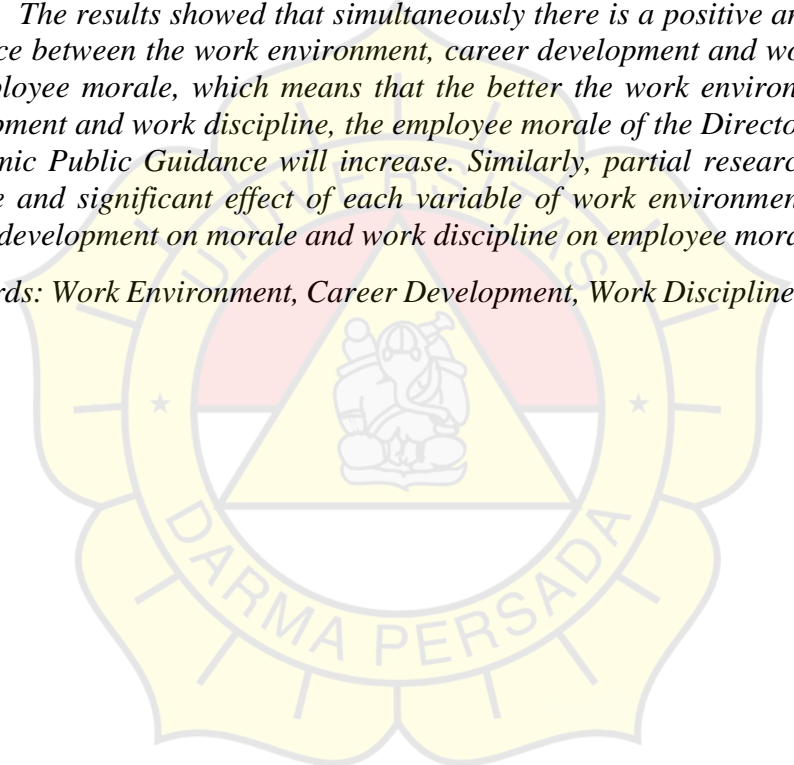


ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work environment, career development and work discipline on the morale of employees of the Ministry of Religion of the Republic of Indonesia at the Directorate of Islamic Public Guidance. The data collection method was carried out by distributing questionnaires to 129 permanent employees at the Directorate General of Islamic Public Guidance. The sampling technique used saturated samples. Data were analyzed using multiple linear regression analysis and simple linear regression. Hypothesis testing simultaneously uses the F test and partially the T test.

The results showed that simultaneously there is a positive and significant influence between the work environment, career development and work discipline on employee morale, which means that the better the work environment, career development and work discipline, the employee morale of the Directorate General of Islamic Public Guidance will increase. Similarly, partial research also has a positive and significant effect of each variable of work environment on morale, career development on morale and work discipline on employee morale.

Keywords: Work Environment, Career Development, Work Discipline, Work Spirit.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala hikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Republik Indonesia (Studi Kasus di Direktorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia)”. Adapun maksud dan tujuan pembuatan skripsi adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Program S1 Manajemen yang telah ditetapkan Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan serta dukungan yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Sukardi, SE, MM. selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Phil. H. Kamaruddin Amiin, M.A. selaku Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan riset di Kementerian Agama Republik Indonesia.
3. Ibu Dr. Dian Anggraeny Rahim, SE, Msi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak Mu'man Nuryana Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Seluruh *Staff* Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah banyak membantu dari awal perkuliahan sampai dengan penulis menyelesaikan skripsi.
7. Kedua Orang Tua saya Ibu Holilah dan Bapak Moch Sanur, Orang Tua hebat yang selalu menjadi penyemangat saya. Yang tidak henti-hentinya memberikan

kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan doa, nasihat, motivasi, serta dukungan selama penulis menempuh studi. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya sehingga bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi sehingga selalu ada disetiap perjalanan & pencapaian hidup saya.

8. Teman-teman angkatan 2019 khususnya Apriliyani, LiaLita Nurfitria, Delia Adelita dan Widya Septi yang telah berjuang bersama dan saling menguatkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Putri Ashari, Dian Nofiana, Fathia Azzahra dan Diana yang selalu meluangkan waktu, memberikan arahan, hiburan serta doa agar penulis cepat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for always being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu segala saran dan kritik yang membangun penulis harapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Dengan terselesainya skripsi ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif, baik bagi penulis maupun para pembaca, sehingga dapat mencapai tujuannya.

Jakarta, Januari 2023

Sarmila

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	8
1.1.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3 Pengembangan Karir	20
2.1.4 Disiplin Kerja	25
2.1.5 Semangat Kerja	29
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis Penelitian.....	37
2.5 Paradigma Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Metode Yang Digunakan	40
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	41
3.3 Operasional Variabel.....	41

3.4	Sumber dan Cara Penentuan Data.....	44
3.4.1	Sumber Data Yang Digunakan.....	44
3.4.2	Cara Penentuan Data	45
3.4.3	Teknik Sampling	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	50
3.6.1	Rancangan Analisis	50
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	52
3.6.3	Uji Analisis Data	54
3.6.4	Uji Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		59
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	59
4.1.1	Sejarah Singkat Kementerian Agama.....	59
4.1.2	Visi dan Misi Kementerian Agama	60
4.1.3	Struktur Organisasi Kementerian Agama	61
4.2	Hasil Uji Penelitian	63
4.2.1	Profil Responden	63
4.2.2	Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti..	66
4.2.3	Uji Keabsahan Data.....	73
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	78
4.2.5	Alat Analisis	82
4.2.6	Pengujian Hipotesis.....	89
4.3	Pembahasan dan Pemecah Masalah	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		97
5.1	Kesimpulan	97
5.2	Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA		99
LAMPIRAN.....		102

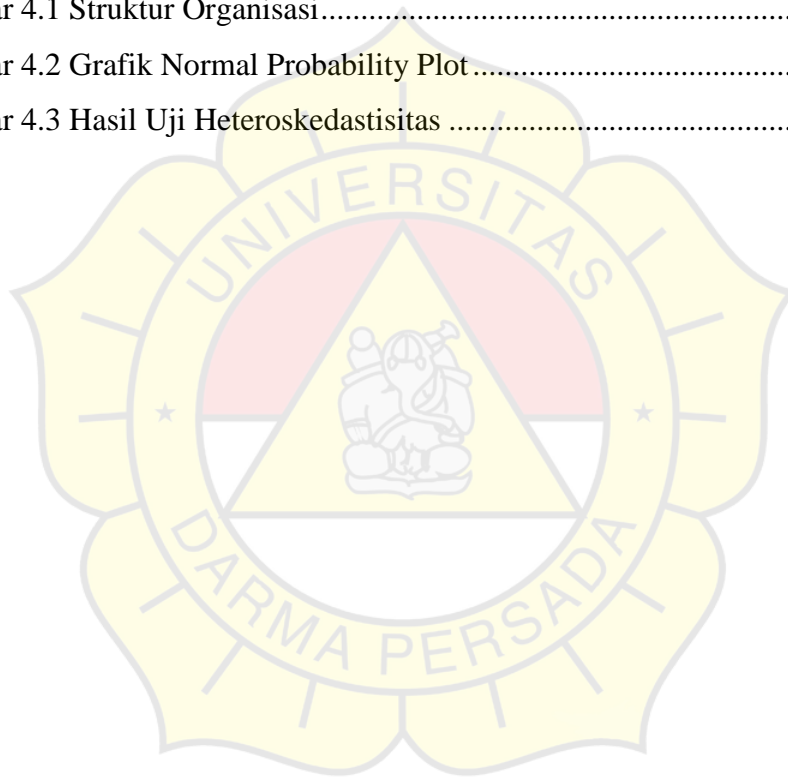
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Pegawai Direktorat	45
Tabel 3.3 Skala Likert	48
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	49
Tabel 3.5 Koefisien Determinan R ²	56
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir	68
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja.....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4.19 Parameter Kuantitatif Variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	83
Tabel 4.20 Parameter Kuantitatif Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	84

Tabel 4.21	Parameter Kuantitatif Variabel Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	85
Tabel 4.22	Parameter Kuantitatif Variabel Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	86
Tabel 4.23	Parameter Kuantitatif Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	87
Tabel 4.24	Parameter Kuantitatif Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	87
Tabel 4.25	Parameter Kuantitatif Koefisien Determinasi Variabel Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai	88
Tabel 4.26	Parameter Kuantitatif Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	88
Tabel 4.27	Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	89
Tabel 4.28	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	90
Tabel 4.29	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	91
Tabel 4.30	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	92
Tabel 4.31	Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Jawaban Responden Terkait Tingkat Semangat Kerja.....	5
Gambar 1.2 Variabel Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	6
Gambar 1.3 Gap Jawaban Responden.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	61
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot.....	78
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	103
Lampiran 2 Surat Keterangan Riset	104
Lampiran 3 Tabel Wawancara	105
Lampiran 4 Pra Survey Penelitian.....	106
Lampiran 5 Pra Kuesioner Penelitian	107
Lampiran 6 Hasil Pra Survey Variabel	111
Lampiran 7 Profil Responden Pra Kuesioner	112
Lampiran 8 Tabulasi Data Hasil Pra Kuesioner.....	113
Lampiran 9 Kuesioner Penelitian.....	117
Lampiran 10 Data Profil Responden.....	123
Lampiran 11 Tabulasi Data Hasil Kuesioner.....	127
Lampiran 12 Hasil Output SPSS.....	143
Lampiran 13 Nilai F tabel	147
Lampiran 14 Nilai T Tabel.....	148
Lampiran 15 Nilai R Tabel	149
Lampiran 16 Catatan Konsultasi Skripsi.....	150